

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



INFORME FINAL

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL CALLAO”**

AUTORA

DRA. ANGÉLICA DÍAZ TINOCO

Período de Ejecución : 01- 05 -2020 al 30- 04 -2021

Resolución de Aprobación: R.R. N°287 -2020 -R

CALLAO – PERÚ

2020

INFORME FINAL

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL CALLAO”**

**INVESTIGADORA RESPONSABLE:
ANGELICA DIAZ TINOCO**

DEDICATORIA:

A Dios por el regalo de vida, bendiciones y la sabiduría durante todo el desempeño de mi carrera.

A mí amada madre Margarita por prodigar sus bendiciones, iluminación y su inmenso amor en cada acto de mi vida.

A mí amado padre, Froilan por su amor y apoyo incondicional en la realización de mis sueños.

AGRADECIMIENTO

A los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, por su contribución y apoyo durante el desarrollo del estudio.

INDICE

CARATULA	i
TITULO	ii
AUTOR	iii
PAGINA DE RESPETO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS DE CONTENIDO	viii
INDICE DE GRAFICAS DE CONTENIDO	ix
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1.Descripción de la realidad problemática	13
1.2.Formulación del problema	14
1.2.1 Problema General	14
1.2.2 Problemas Específicos	14
1.3.Objetivos	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos	15
1.4 Limitantes de la Investigación	15
1.4.1 Limitante Teórico	15
1.4.2 Limitante Temporal	15
1.4.3 Limitante Espacial	15
CAPITLO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del Estudio	17
2.1.1 Antecedentes Internacionales	17
2.1.2 Antecedentes Nacionales	19

2.2 Base Teórica	21
2.3 Conceptual	23
2.3.1 Cultura Organizacional	23
2.3.2 Satisfacción laboral	25
2.3 Definición de Términos Básicos	27
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1. Hipótesis General	29
3.2 Definición conceptual de las variables	29
3.2.1 Operacionalización de las variables	30
CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO	
4.1 Tipo y diseño de la investigación.	33
4.1.1 Tipo de Investigación	33
4.1.2 Diseño de Investigación	33
4.2 Método de Investigación	33
4. 3 Población y muestra	34
4.3.1 Población	34
4.3.2 Muestra	34
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	35
4.5 Técnica e instrumentos para recolección de la información	35
4.6. análisis y procesamiento de datos	37
CAPÍTULO V: RESULTADOS	
5.1 Resultados Descriptivos	38
5.2. Resultados Inferenciales	41
CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
6.1 Contrastación de la hipótesis	44
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	45
6.3 Consideraciones Éticas	47
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	51
REFERENCIALES BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	57
1.Matriz de consistencia	57
2. Variables del estudio	57

3. Consentimiento informado en caso de ser necesario	61
4. Instrumentos de Recolección de datos	62
5. Validez y confiabilidad de los instrumentos	66
6. Base de datos	68
7. Prueba Piloto	70

RESUMEN

El **OBJETIVO** fue determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral del docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de Universidad Nacional del Callao. **METODOLOGIA**, la investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal. La población estuvo constituida por 58 docentes y la muestra de 48 obtenidos mediante el muestreo aleatorio simple. Los instrumentos utilizados fueron la escala de satisfacción laboral SL-SPC elaborada por Sonia Palma Carrillo, y la de cultura organizacional elaborado por C.Olmos T y otros, el que fue modificada por la autora, y fueron validados a través del juicio de expertos cuyo Valor fue $P < 0.0313$, la confiabilidad con la prueba estadística alfa de Cronbach .971, para el procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico IBM SPSS Statistics 26, y para la asociación de las variables la correlación de Spearman. **RESULTADOS:** El 66.7% de los docentes evidencian una cultura organizacional neutra, el 20.8% una cultura organizacional fuerte y el 12.5% una cultura organizacional débil, en la variable satisfacción laboral el 79.2% indicaron tener una satisfacción laboral media, seguido del 14.6% presentaron una satisfacción laboral alta y el 6.3% una satisfacción laboral baja. El coeficiente de correlación de Spearman fue igual a .375. con un P valor de 0.009 ($P < 0.01$), evidenciando relación entre las variables **CONCLUSIONES** la cultura organizacional si influye en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Palabras claves: Cultura Organizacional, Satisfacción Laboral, Docente.



ABSTRACT

The OBJECTIVE was to determine the influence of the organizational culture on the job satisfaction of the teacher of the Faculty of Health Sciences of the National University of Callao. METHODOLOGY, the research was of a quantitative, descriptive, correlational cross-sectional approach. The population consisted of 58 teachers and the sample of 48 obtained through simple random sampling. The instruments used were the SL-SPC job satisfaction scale prepared by Sonia Palma Carrillo, and the organizational culture scale prepared by C. Olmos T and others, which was modified by the author, and were validated through the judgment of experts whose Value was $P < 0.0313$, the reliability with Cronbach's alpha statistical test .971, the statistical software IBM SPSS Statistics 26 was used for data processing, and Spearman's correlation for the association of the variables. RESULTS: 66.7% of the teachers show a neutral organizational culture, 20.8% a strong organizational culture and 12.5% a weak organizational culture, in the job satisfaction variable, 79.2% indicated having a medium job satisfaction, followed by 14.6% presented high job satisfaction and 6.3% low job satisfaction. Spearman's correlation coefficient was equal to .375. with a P value of 0.009 ($P < 0.01$), evidencing relationship between variables. CONCLUSIONS The organizational culture does influence the job satisfaction of the teachers of the Faculty of Health Sciences.



Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Professor, University.

INTRODUCCIÓN

El estudio de la cultura organizacional es de gran valor fundamentalmente porque permite apreciar el trabajo a los docentes, generando un impacto en la motivación, satisfacción y producción del docente de la Facultad. Por lo tanto, son las autoridades quienes deben realizar programas de desarrollo para los docentes que puedan potenciar sus habilidades de los integrantes de la Facultad, fortaleciendo sus valores y aumentando la retención de los buenos maestros.

Una buena organización cuya base esté en valores y normas permite a cada uno de los miembros de la Facultad identificarse con la institución manteniendo conductas positivas e incrementando su productividad dando una buena imagen del lugar donde laboran, es decir, se logra un exitoso sistema de gestión.

La cultura organizacional a nivel académico implica la provisión de un servicio más que un producto. Los clientes de las organizaciones académicas se centran en los estudiantes donde es demostrado que la cultura organizacional tiene un impacto no solo en la investigación, si no incluso en la adopción de métodos de enseñanza innovadores.

Las universidades como centro principal y clave para la educación de los seres humanos, tienen una cultura especial como las demás organizaciones que puedan jugar un papel significativo en la formación de personas cualificadas, expertas y emprendedoras, por lo que requiere la existencia de una cultura organizacional adecuada en las Instituciones de Educación Superior. Estos centros preparan a los jóvenes para realizar cambios constantes en la sociedad y en el mundo, por lo que, la universidad tiene el enorme compromiso de responsabilidad cultural sobre su carga como institución cultural y creadora de cultura.



El estudio puede ayudar a potenciar las capacidades de los clientes internos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao ya que permitirá generar acciones correctivas en los aspectos a mejorar.

Una vez implementadas las acciones correctivas los clientes internos se sentirán más identificados con la institución y serán capaces de expresar sus opiniones y dar a conocer cómo se sienten en ella.

Contar con una buena cultura organizacional es importante a fin de garantizar un ambiente adecuado para el cliente interno de la institución por lo que mejorará la satisfacción del mismo. Además de contar con una cultura organizacional establecida y enfocada en garantizar un ambiente adecuado al cliente interno se mejorará la satisfacción del mismo. Ello tendrá dos efectos, la optimización en el desempeño laboral y una atención de calidad hacia los estudiantes.

El estudio será útil para la gestión universitaria a fin de mejorar la satisfacción laboral general, ya que sugiere algunas estrategias para las prácticas de satisfacción de los clientes internos.

Los resultados obtenidos permitieron conocer que la facultad evidencia una cultura organizacional neutra y un nivel de satisfacción laboral media de los clientes internos de la institución educativa los que permitieron recomendar acciones a las autoridades realizar mejoras en aquellas oportunidades que puedan incidir negativamente el desarrollo de la organización y al mismo tiempo apoyar las fortalezas.

El estudio fue viable porque se conto con la autorización de las autoridades de la universidad y sin duda es un tema relevante.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La cultura organizacional se define como los supuestos básicos sobre el mundo y los valores que guían la vida en las organizaciones. Actualmente, las organizaciones afrontan diferentes fenómenos tal es el caso de la globalización la que tiene como consecuencia una alta complejidad del contexto global produciendo un impacto en los procesos sociales afectando el desarrollo de las personas en el ámbito laboral y por ende en la satisfacción laboral (1).

Las Instituciones de Educación Superior enfrentan grandes retos e induce grandes efectos sobre la capacidad para satisfacer con su función social lo que demanda garantizar atención especial a los diferentes procesos que desarrollan y a su gestión, lo cual demanda a la vez elevar la calidad de la planificación, la implementación y el control de la estrategia institucional (2).

Desde el punto de vista de la Psicología, las declaraciones subjetivas de bienestar, en general, y de satisfacción laboral, en particular, han mostrado sus bondades como herramientas para el análisis del bienestar subjetivo de las personas (3). En este contexto se observó que los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao desde el punto de vista de la cultura organizacional, hay un desconocimiento de los principios y valores de la Universidad, se presentan inconformismos por ciertos manejos laborales, que se realizan en la organización desde el punto de vista del desarrollo del talento humano o que puede generar dificultades en el cumplimiento de su misión y visión.



La satisfacción laboral de los profesores universitarios está relacionada con una serie de variables de función compleja, como los caracteres demográficos, el trabajo en sí mismo, el salario, las responsabilidades laborales, la variedad de tareas, las oportunidades de ratificación y promoción, la relación con los compañeros de trabajo y otros. Los profesores pueden estar simultáneamente satisfechos con algunas facetas del trabajo e insatisfechos con otros.

Es importante conocer como perciben los docentes el desarrollo de la propia cultura organizacional necesaria para cumplir con la misión y visión institucional para así elevar el nivel de la calidad educativa propiciando un clima de trabajo confortable, por lo que es necesario un estudio de investigación que permita interpretarla desde el punto de vista de sus miembros, como un primer acercamiento para que la organización educativa reflexione sobre sus futuras decisiones, acertadas o no, tomando en consideración las razones que inducen a su personal para pensar de esa manera y tomar una postura frente a su ambiente laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la cultura organizacional que perciben los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que tiene los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la influencia de la Cultura Organizacional en la Satisfacción Laboral del Docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de Universidad Nacional del Callao.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar la Cultura Organizacional que perciben los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Identificar el nivel de Satisfacción Laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud.

1.4 Limitantes de la Investigación

1.4.1 Limitante Teórico

Se conto con material bibliográfico, así como investigaciones respecto al tema, asi como investigaciones a nivel internacional y nacional, por lo que no fue limitante.

1.4.2 Limitante Temporal

El trabajo de investigación de acuerdo a la naturaleza del problema objeto de estudio, la recolección de datos fue realizada en un solo momento via virtual, es decir fue un estudio transversal; el que fue accesible para la investigadora.

1.4.3 Limitante Espacial

No existio limitantes en el estudio.

CAPITLO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Pecino V, et al. 2019, investigaron sobre “Clima organizacional, estrés de roles y satisfacción laboral de los empleados públicos”. Participaron 442 empleados públicos. Utilizaron un modelo de ecuación estructural (clima organizacional, satisfacción laboral, agotamiento, estrés de roles). Los resultados demostraron que el clima organizacional se correlaciona con el estrés del rol, la satisfacción laboral y el agotamiento, mientras que el estrés del rol se correlaciona con el agotamiento y la satisfacción laboral. Confirmando que un clima organizacional positivo podría conducir a trabajadores menos estresados y agotados y, al mismo tiempo, a empleados más satisfechos con un mejor bienestar (4).

Cotocel CC, et al. 2019. Estudiaron la cultura organizacional e integración personal en la educación médica - Craiova, Rumania. El objetivo fue identificar si el profesorado está involucrado a la cultura organizacional y como se relacionan con la institución y si están satisfechos con su desarrollo profesional dentro de la organización universitaria. La muestra estuvo representada por 139 personal docente y auxiliar. Los resultados demostraron que se encuentran satisfechos con la organización donde se respeta y reconoce los méritos profesionales, asimismo la satisfacción laboral ya que se respeta las oportunidades de desarrollo (5).

Sansana et al, 2017, en su investigación evalúa la relación entre la implicación laboral y satisfacción del trabajador en instituciones educativas. La muestra estuvo conformada por 169 trabajadores de colegios particulares, Los resultados demostraron diferencias significativas entre hombres y mujeres, mostrando una correlación



positiva y estadísticamente significativa de la satisfacción laboral por lo que refieren que los trabajadores del grupo estudiado, poseen un alto grado de implicación laboral, demuestran identificación con su trabajo mientras que su desempeño laboral afecta su autoestima por lo que un bajo rendimiento les significa una disminución en su satisfacción laboral (6).

Yuan G, 2016, estudiaron la identificación organizacional y el impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral. La información fue recolectada de 354 empleados. Los resultados del análisis de regresión logística mostraron que la identificación organizacional moderaba la asociación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Encontrando puntajes más altos en satisfacción laboral que aquellos con baja cultura organizacional (7).

Chiang, et al. 2015. Investigaron “Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de una Municipalidad”. La información se obtuvo de 259 funcionarios. Encontraron un “desempeño laboral alto” y para la satisfacción laboral un nivel “laboralmente satisfechos”, encontrando correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género femenino. Y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino (8).

Cheung FY. 2015, examinaron la asociación entre la satisfacción laboral y cultura organizacional. Participaron un total de 264 docentes de China continental. La correlación bivariado mostró que tanto la actuación profunda como la expresión de emociones sentidas naturalmente estaban relacionadas positivamente con las dos dimensiones de satisfacción laboral. La cultura organizacional se asoció positivamente con ambas dimensiones (9).



Ibidunni OS, et al. 2014, en su estudio “Prediciendo el desempeño a través de los elementos de la cultura organizacional de universidades de Nigeria. Los objetivos del estudio fueron determinar si los diferentes elementos de la cultura organizacional tienen una contribución significativa en el desempeño de las universidades y revelar cuál de los diferentes elementos de la cultura organizacional tiene la contribución más significativa en la predicción de su desempeño. La muestra fue de 100 empleados (académicos y no académicos). El hallazgo muestra que la conciencia de calidad, la claridad del rol, la preocupación de los empleados, la atención al cliente y el código de conducta hicieron la contribución más significativa en la predicción del desempeño de las organizaciones. Concluyen que existe una cultura "correcta" o "mejor" para todas las organizaciones. La cultura más apropiada para una organización es la que mejor le ayuda a hacer frente a las exigencias de su entorno empresarial (10).

Himani K, et al. 2012, en su estudio “La vida laboral y satisfacción de los trabajadores de salud en hospitales”, encontraron que el 62.6% de los encuestados reportó una alta satisfacción con su trabajo, y el 69.0% con su especialidad. Los profesionales de salud estaban satisfechos con la calidad de la atención que brindaron y las relaciones con el personal y los colegas, mientras que la satisfacción con el clima organizacional, la calidad de la atención brindada, la equidad organizacional, el tiempo personal, la relación con el líder, la compensación y la relación con los pacientes predijeron la satisfacción laboral (11).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Muñoz V. 2019, en su estudio sobre cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento. Encontró una correlación significativa y positiva entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y los factores de satisfacción laboral (12).

Barriga R. 2016, en su estudio sobre clima organizacional y desempeño docente de una universidad en Lima. La información fue recolectada a través de dos cuestionarios, para la variable clima organizacional utilizo las dimensiones: Talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional y para el desempeño docente: capacidad pedagógica, responsabilidad de desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa, estos fueron aplicados a una muestra de 40 docentes. Los resultados demostraron que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman es BUENA, por lo que considera que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” (13).

Lino D. 2015, en su tesis “Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de un hospital regional en Huacho Perú. La muestra de estudio lo conformaron 250 trabajadores ordinarios. Los resultados demuestran que existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, además refiere que existe una moderada relación positiva (14).

Alfaro SR, et al. 2012, investigaron “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima. La muestra fue de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Encontraron como resultados que los trabajadores tienen un nivel de satisfacción laboral medio; además, mientras que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas (15).

2.2 BASE TEORICA



2.2.1 Enfoques y teorías que sustentan la cultura organizacional.

Entre ellas tenemos una de las más relevantes el enfoque Funcionalista, (16) esta corriente ha influido en las disciplinas sociales y sobre cultura organizacional nos muestra diversas perspectivas tales como:

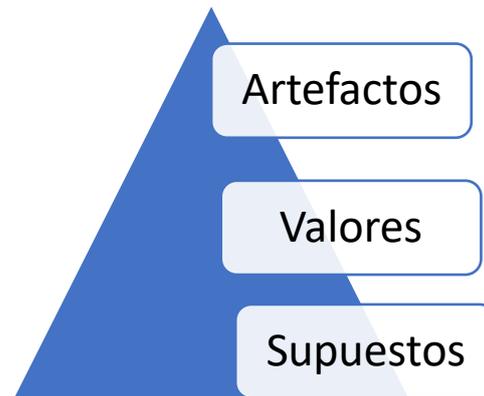
- **Perspectiva Antropológica:** La cultura según esta perspectiva se centra en lo que dicen, hacen o piensan las personas en una organización también implica el aprendizaje y la transmisión de conocimientos, creencias y comportamientos en un periodo de tiempo.
- **Perspectiva filosófica:** Desde esta perspectiva la cultura organizacional es un proceso continuo, donde las personas tienen la capacidad de simbolización, es así como las organizaciones forman sus patrones de relación entre sus miembros.
- **Perspectiva Psicológica:** Según la perspectiva psicológica la cultura organizacional tiene que ver con la conducta de las personas en la organización que pueden ser aprendidas, compartidas y transmitidas a los nuevos miembros.
- **Perspectiva Sociológica:** Desde esta perspectiva la cultura organizacional es el conjunto de patrones de comportamiento de los miembros de una organización, son las maneras de actuar, pensar y de sentir que definen los comportamientos esperados en la organización, es como aprenden a manejar los problemas.

2.2.2 Modelo Teóricos de la Cultura Organizacional de Schein (17)

Este modelo muestra a la cultura organizacional en tres niveles: los artefactos se encuentran en la superficie, descansando sobre los valores y los supuestos en la base.

Din

Figura 1
Niveles de la Cultura Organizacional



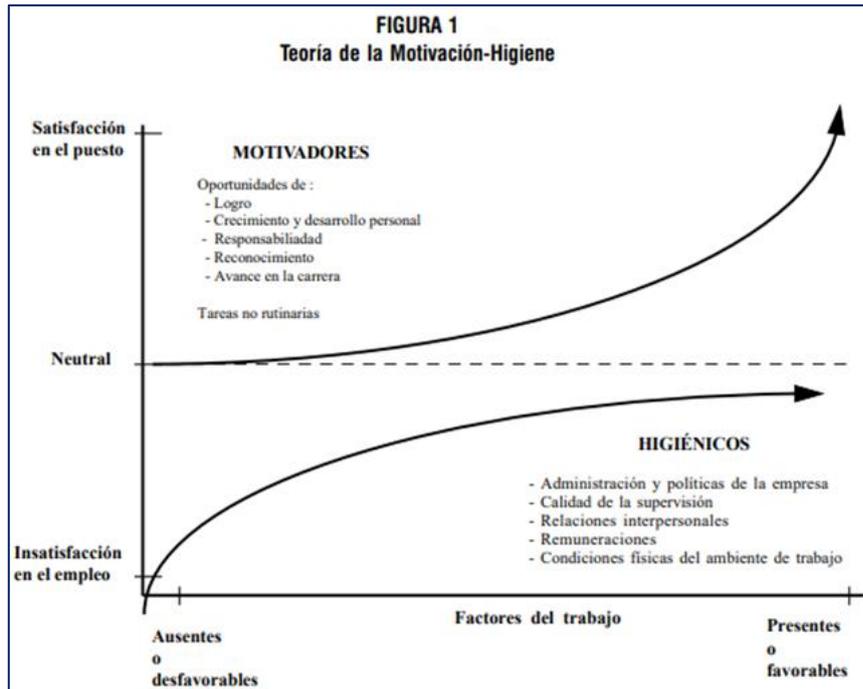
Fuente: Schein (1991)

Teorías relacionadas con la satisfacción laboral.

Para entender la satisfacción laboral, es necesario conocer los factores de que producen satisfacción en el trabajador:

Teoría bifactorial de Herzberg: plantea que la satisfacción e insatisfacción orientan el comportamiento de los trabajadores, denominándolos el resultado de los llamados factores de motivación. Según Frederick Herzberg, la satisfacción de la persona en el trabajo depende: Factores intrínsecos: a) Reconocimiento, b) Independencia laboral, c) Logros, d) Responsabilidad y c) Promoción. Estos factores están relacionados con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador e involucran sentimientos relacionados al desarrollo personal y necesidades de autorrealización. Asimismo, la insatisfacción es ocasionada por la ausencia de factores factores extrínsecos, localizados en el entorno de trabajo, por lo que provocan insatisfacción: a) Sueldo y beneficios, b) Relaciones con compañeros, c) Política de la empresa y organización, d) Ambiente físico, e) Supervisión, f) Seguridad Laboral (18)

Din



Fuente: Manso Pinto J. El legado de Frederick Irving Herzberg. Rev. Universidad EAIF. 2002

Teoría de la discrepancia Intrapersonal: la satisfacción e insatisfacción resulta de la discrepancia entre las necesidades del trabajador y lo que podía obtener de su trabajo, por lo que requiere de competencias y habilidades que le otorgan valores y por ende satisfacción. Las principales variables de esta teoría son: satisfacción laboral, antigüedad en el puesto de trabajo y los resultados satisfactorios (19)

Din

2.3 Conceptual

2.3.1 Cultura organizacional

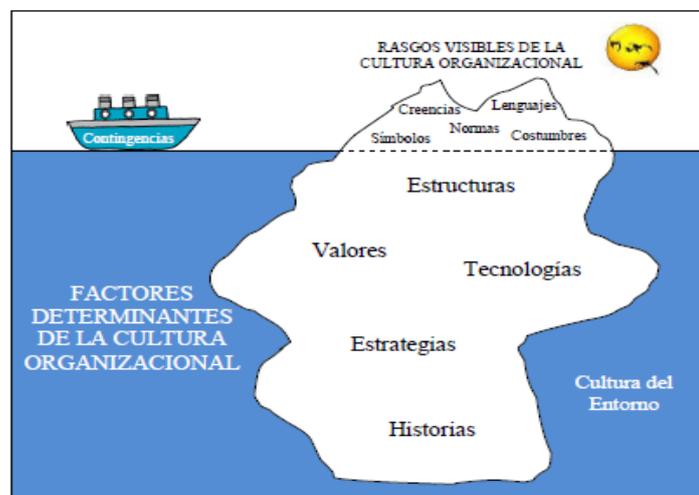
La cultura organizacional, es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Refiere siete características básicas como esencia de la cultura de una organización: innovación y correr riesgos minuciosidad, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, agresividad y estabilidad (21).

Los elementos de la cultura organizacional; es el sistema de creencias, valores, normas, actitudes y comportamientos que se desarrolla dentro de una organización y orienta el comportamiento de sus miembros. Las creencias: pensamiento arraigados, válidas para interpretar la realidad. Los valores: creencias previas, como fuerza impulsoras del modo de hacer el trabajo. Las normas: acciones que los miembros de la organización, comparten y asimilan. Las actitudes y comportamientos: determinan actitudes respecto a intereses individuales y organizacionales (22).

Al realizar un estudio de cultura organizacional es importante tener en cuenta los factores determinantes como se aprecia en la figura 2.

Figura 2

Dis



Fuente: Dorta Quintana Amelia (2014)

La cultura organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el paso del tiempo. La cultura organizacional incluye: formas rutinarias de comunicarse, normas que comparten personas y equipos, valores, las políticas y la toma de decisiones, las reglas del juego para llevarse bien y el sentimiento o clima que se transmite en una organización por la disposición física y la forma que los integrantes interactúan con clientes, proveedores y otras instancias externas (23)

Cultura fuerte: existe cuando se dan un sistema compartido de valores y objetivos. Esta define el perfil de sus miembros, es decir los instrumentos básicos para su logro que contribuyan a generar y mantener una cultura fuerte, entre los que destacan las siguientes características:

Características de una Cultura Organizacional Fuerte y una Débil (24)

CULTURA FUERTE	CULTURA DÉBIL
Los valores centrales de la organización se aceptan con firmeza y se comparten ampliamente.	Los valores compartidos no coinciden con los valores que favorecen el progreso de la organización.
Ejerce mayor influencia en el comportamiento de los miembros de una organización.	Los empleados permiten que intereses ajenos a los de la organización consuman su tiempo, ya que sus valores vitales son inciertos.
Gran consenso entre los miembros respecto a los objetivos e ideales de la organización. Una unidad de propósitos, cohesión, fidelidad y compromiso organizacional entre los miembros.	Cultura fragmentada y mal comprendida.
Crea lazos poderosos entre empleados y la organización e inspira niveles de productividad elevados.	Desconocimiento de la cultura y de la forma en que opera.
Los empleados están claros en cuanto a lo que las organizaciones esperan de ellos.	Los empleados dedican mucho tiempo tratando de deducir lo que deben hacer y cómo deben hacerlo.
Permite que el personal se sienta mejor con respecto a lo que hace.	Los empleados se sienten tímidos e inseguros en sus empleados.

Fuente: Robbins, S. (2010). Comportamiento Organizacional. p. 527. Adaptado por Ñaña. 2017.

2.3.2 Satisfacción laboral

Maslow, explica que “el ser humano raramente alcanza un grado de satisfacción completa, excepto en breves periodos de tiempo. Tan pronto se satisface un deseo, aparece otro en su lugar. Cuando este se satisface, otro nuevo se sitúa en primer plano y así sucesivamente. Es propio del ser humano estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida. Comenta que hay dos hechos importantes: primero, que el ser humano

nunca está satisfecho, excepto de una forma relativa y segundo, esas necesidades parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio” (25)

La satisfacción laboral (26) “es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo. De una forma sencilla se puede decir que la satisfacción laboral es el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo”. Identificó nueve facetas de satisfacción:

- La satisfacción con el trabajo. Interés, variedad, oportunidades de aprendizaje, dificultad, cantidad de trabajo posibilidades de éxito.
- La satisfacción con el salario. Sueldo adecuado, equidad respecto al mismo o método de distribución.
- La satisfacción con las promociones. Referida a las oportunidades de formación.
- La satisfacción con el reconocimiento. Elogios por la realización del trabajo, los créditos por el trabajo realizado, las críticas.
- La satisfacción con los beneficios. Pensiones, seguros médicos o las vacaciones.
- La satisfacción con las condiciones de trabajo. Como el horario, los descansos, la composición física del lugar de trabajo, la ventilación o la temperatura.
- La satisfacción con la supervisión. Referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas.
- La satisfacción con los compañeros. Que incluye las competencias de estos o el apoyo y amistad recibida de los mismos.
- La satisfacción con la institución y la dirección. Que incluye aspectos relacionados con la política de beneficios y de salarios de la organización.



Para efectos del presente estudio se tomo como guía a la escala realizada por la Psicóloga Sonia Palma, que consta de las siguientes dimensiones (20)

- Significación de la tarea: Atribuciones valorativas que el trabajador brinda a su trabajo.
- Condiciones de trabajo Disposiciones de elementos, materiales, espacios de trabajo, así como las disposiciones al interior de la empresa que facilitan la labor del trabajador.
- Reconocimiento personal y/o social: Valoración propia o de personas, teniendo en cuenta los logros obtenidos en el trabajo, así como el grado de complacencia de las interrelaciones que muestran los trabajadores con otros miembros
- Beneficios económicos: Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos que perciben los trabajadores y el grado de complacencia respecto a ello.

2.3 Definición de Términos Básicos

- Satisfacción laboral: actitudes personales que experimentan los trabajadores dentro de una organización, el alto o bajo nivel de satisfacción corresponderá a actitudes positivas o negativas hacia la satisfacción laboral (27)
- Cultura organizacional: conjunto de significados basada en valores y creencias compartidas en relación al desempeño de actividades que realizan las personas en su centro laboral (28)
- Universidad: Colectivo académico orientada a la investigación, docencia, brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural, conformada por docentes, estudiantes y graduados (29).



CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud

3.2 Definición conceptual de las variables

V1: Cultura Organizacional.

La cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización”

V 2: Satisfacción Laboral

Adecuación casi inalterable al trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de la práctica y conocimiento laboral (23)

3.3 Definición operacional de las variables

V1: Cultura Organizacional.

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía de la Faculta de Ciencias de las Salud.

V 2: Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se obtiene en función a la sumatoria de las respuestas marcadas en los ítems corresponde a las dimensiones: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos



3.3 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicador	Índice	Método	Técnica
Satisfacción Laboral	Significación de la tarea.	3 trabajo que hago es justo para mi manera de ser	Alto: mayor de 102 puntos	Método Hipotético deductivo	Técnica: Encuesta
		4.La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.			
		7.Me siento útil con la labor que realizo.			
		18.Me complace los resultados de mi trabajo.			
		21.Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.			
		22.Me gusta el trabajo que realizo.			
		25.Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.			
		26.Me gusta la actividad que realizo			
	Condiciones de trabajo.	1.La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	Medio: De 84 a 102 puntos.		
		8.El ambiente donde trabajo es confortable.			
		12.Me disgusta mi horario.			
		14.Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.			
		15.La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.			
		17.El horario de trabajo me resulta incómodo			
		20.En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.			
		23.Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias			
	Reconocimiento personal y/o social.	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	Bajo: Menor de 84 puntos		
		6.Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.			
		11.Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.			
		13.Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.			
		19.Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido			
	Beneficios económicos.	24.Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.			
		2.Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.			
		5.Me siento mal con lo que gano.			
		10.La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.			
		9.El sueldo que tengo es bastante aceptable			
		16.Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			

Cultura Organizacional	Valores	6. Tiene un comportamiento ético en sus actividades que brinda.	Fuerte: mayor de 239 puntos. Neutra: De 188 a 239 puntos. Débil: Menor de 188 puntos		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		11. Mantiene al equipo de trabajo enfocada para mantener la calidad educativa			
		13. No existen barreras significativas en el trabajo para desempeñar bien mis funciones.			
		21. Con orientación de largo plazo.			
		22. Responde eficazmente a los cambios de las exigencias educativas			
		25. Es una Institución innovadora (nuevas tecnologías y enfoques creativos).			
		27. El equipo de trabajo es organizado para realizar el trabajo			
	29. Se dispone de la información necesaria para realizar el trabajo				
	Creencias	17. Recomendaría mi institución como un lugar para trabajar a mis amigos y familiares.			
		24. Se espera un alto nivel de desempeño de los colaboradores.			
		28. Los procesos están bien definidos para brindar el servicio.			
		43. Se dispone del equipamiento necesario para realizar mi trabajo			
		47. Creo que mi salario es justo para por el trabajo que realizo			
		50. La institución ofrece infraestructura necesaria.			
	Clima	5. Comprende y satisface las necesidades de los estudiantes			
		9. Proporciona un ambiente de trabajo adecuado			
		10. Crea un ambiente de confianza y apertura en su equipo			
		12. Las condiciones en el ambiente de trabajo facilitan el logro del nivel de nivel de productividad posible			
		15. Mi institución me motiva a dar lo mejor de mi.			
		16. Me siento motivado más allá de las responsabilidades formales de mi puesto			
		18. Si tuviera la posibilidad de escoger, trabajaría mucho más tiempo en la institución.			
		32. Puedo tomar decisiones en relación con mi trabajo que permiten hacerlo bien.			
		33. Tengo oportunidades para que mis ideas sean aprobadas y aplicadas.			
34. Escuchan las ideas y opiniones					
8. Demuestra compromiso por mantener una educación de calidad					
19. Estructurada y organizada de manera eficaz.					

		20. Administrada eficientemente y bien dirigida.			
		26. El cumplimiento de labores conduce a sanciones			
		30. Tengo los recursos que necesito para hacer bien mi trabajo			
		41. Soy tratado con respeto como persona.			
		42. Puedo expresar libremente mis opiniones sin miedo a represalias			
		44. Los horarios de entrada y salida son respetados.			
	Símbolos	4. Mantiene un impacto positivo (desde el punto de vista social y ambiental)			
		14. Me siento orgullo de trabajar para la institución			
		23. como calificaría la perspectiva educativa de la institución en los próximos 3 años			
		31. Proporcionan incentivos para asumir responsabilidades			
		36. Incentivan y aconsejan constantemente.			
		37. Se recibe orientación para mejorar las habilidades y desempeño.			
		38. Las personas en mi grupo dan prioridad a las necesidades del equipo antes de las necesidades personales.			
		48. Mientras mejor sea mi desempeño, mejor será mi remuneración			
	Filosofía	1. Comprendo claramente la misión y visión de la FCS			
		2. La misión y visión de la institución es correcta.			
		3. Entiendo la relación entre mi trabajo, la misión y visión de mi institución			
		7. Brinda educación de calidad			
		35. Actúa de manera coherente.			
		39. Mi institución es abierta y honesta en las comunicaciones con los docentes			
		40. Mi institución me apoya para lograr un equilibrio razonable entre mi vida laboral y mi vida personal.			
		45. Tengo el tiempo apropiado para aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo laboral.			
		46. Mi trabajo me da la oportunidad de aprender nuevas habilidades y desarrollar nuevas competencias			
		49. Recibo reconocimiento cuando hago un buen trabajo			

Din

CAPITULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de la investigación.

4.1.1 Tipo de Investigación

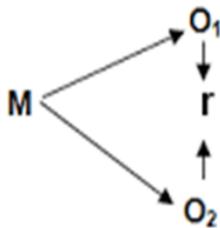
El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, por que utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Descriptivo, estos diseños permitieron medir y describer una o más variables en un grupo de personas u objetos, en un momento dado y en forma simultánea.

Correlacional, evaluaron el grado de relación entre dos variables cultura organizacional y satisfacción laboral..

Transversal porque la obtención de datos fue en un momento específico durante un periodo limitado.

4.1.2 Diseño de Investigación

El diseño no experimental, transversal correlacional.



M = muestra

O1 = Cultura organizacional

O2 = Satisfacción laboral

r = Correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral

4.2 Método de Investigación

Método hipotético - deductivo: permitio utilizar conocimiento científico de lo general a lo particular.

4. 3 Población y muestra

4.3.1 Población

La población total estuvo conformada por 58 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao.

4.3.2 Muestra

La muestra fue seleccionada mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple el que estuvo conformada por 48 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud.

La fórmula de cálculo fue la siguiente:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{e^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{60(1.96)^2(0.20)(0.80)}{(0.05)^2(60 - 1) + (1.96)^2(0.20)(0.80)} = 48$$

N= Docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud (60).

P= Proporción de docentes que cuentan con cultura organizacional fuerte (0.20)

Q= Proporción de docentes que no cuentan con cultura organizacional fuerte (0.80)

e= Margen de error (0.05)

Z= Coeficiente de confianza (1.96)

Para realizar la caracterización de la muestra se utilizó los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- Docentes con codición laboral de ordinarios y contratados.
- Docentes que vienen laborando más de un ciclo académico.

- Docentes de ambos sexos que desean participar voluntariamente en el estudio, previo consentimiento informado.
- Docentes que se encuentran laborando en el Semestre Académico 2020 A.

Criterios de Exclusión:

- Docentes que se encuentran de vacaciones y/o licencia.

Din

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

- El lugar de estudio fue realizado en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, se encuentra ubicado en la Provincia Constitucional de Callao - Perú.
- El período de tiempo del estudio fue de 12 meses calendario, comprendido entre los meses de abril de 2020 a marzo de 2021

4.5 Técnica e instrumentos para recolección de la información

La Técnica utilizada fue la encuesta, la que permitió conseguir información sobre el Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, la misma que se realizó via virtual dado al contexto de la emergencia sanitaria por Covid 19, en el país y el mundo. Los instrumentos utilizados para la variable satisfacción laboral, fue elaborado por Sonia Palma Carrillo (20), La escala utilizo la técnica de Likert, consta de 27 ítems, cada uno de los cuales tiene 05 alternativas de respuesta: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo y Total desacuerdo. agrupados en positivos y negativos, con una puntuación de uno a cinco, según sea el ítem positivo o negativo; logrando un puntaje total: Alto: mayor de 102 puntos . Medio: De 84 a 102 puntos. Bajo: Menor de 84 puntos

Para la variable cultural organizacional, se usó el instrumento elaborado por Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño (30), este evaluo los factores: Valores; creencias, Clima; Normas; Simbolos y Filosofía. Utiliza la técnica de Likert, la escala fue modificada por la autora y validado mediante un juicio de expertos, los cuales emitieron sus puntos de vista respecto al instrumento, cada uno de los cuales tiene 05 alternativas de respuesta: Nunca (1), Ocasionalmente

(2) Algunas veces (3), Frecuentemente (4), Siempre (5), agrupados en cultura fuerte, cultura débil y neutra. Fuerte: mayor de 239 puntos. Neutra: De 188 a 239 puntos. Débil: Menor de 188 puntos .

Validación de instrumentos, el cuestionario de cultura organizacional fue validado mediante un juicio de expertos ya que fue modificado por los autores, se recurrió a cinco profesionales expertos en el tema, los cuales emitieron sus puntos de vista respecto al instrumento. Para medir la validez de contenido por el criterio de jueces se ha utilizado la prueba Binomial. Por lo que, Si $p < 0.05$ el grado de concordancia es significativo: de acuerdo con los resultados obtenidos todos los ítems fueron significativos, por lo tanto, el instrumento es válido según los jueces expertos: $p= 0.0313$

La confiabilidad de los instrumentos fue realizada en una muestra piloto de 10 docentes de una universidad pública y fue evaluada mediante la prueba de Alfa de Cronbach, la cual mide la consistencia interna o confiabilidad de los instrumentos de investigación. En la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos se ha tenido en cuenta la fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

En donde:

S_i^2 = Varianza del ítem 1

S_t^2 : Varianza de los valores totales y observados

n: Número de preguntas o ítems

El índice de consistencia interna Alfa Cronbach, establece que el valor a obtener luego de la aplicación del instrumento en la prueba corresponderá a un valor entre 0 y 1, donde los valores cercanos a la unidad indican que el instrumento es fiable, con mediciones estables y consistentes, el rango de variación

$$0 \leq \alpha \leq 1$$

Un valor de 0.80 se considera que la información obtenida es confiable. En la tabla 1, se observa un nivel de confiabilidad de los instrumentos utilizados en la recolección de la información, el primer instrumento corresponde a Cultura Organizacional que consta de 50 ítems, que dio un coeficiente Alfa de Cronbach de $\alpha=.971$, y para el instrumento de Satisfacción Laboral de 27 Ítems, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de .943, los cuales son superiores a 0.80, lo que  indicaron que ambos instrumentos son fiables para la obtención de información y su alta consistencia interna.

Tabla 1

Confiabilidad de los instrumentos de cultura organizacional y satisfacción laboral de los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Variables	Alfa de Cronbach	Ítems
Cultura Organizacional	.971	50
Satisfacción Laboral	.943	27

4.6. Analisis y procesamiento de datos

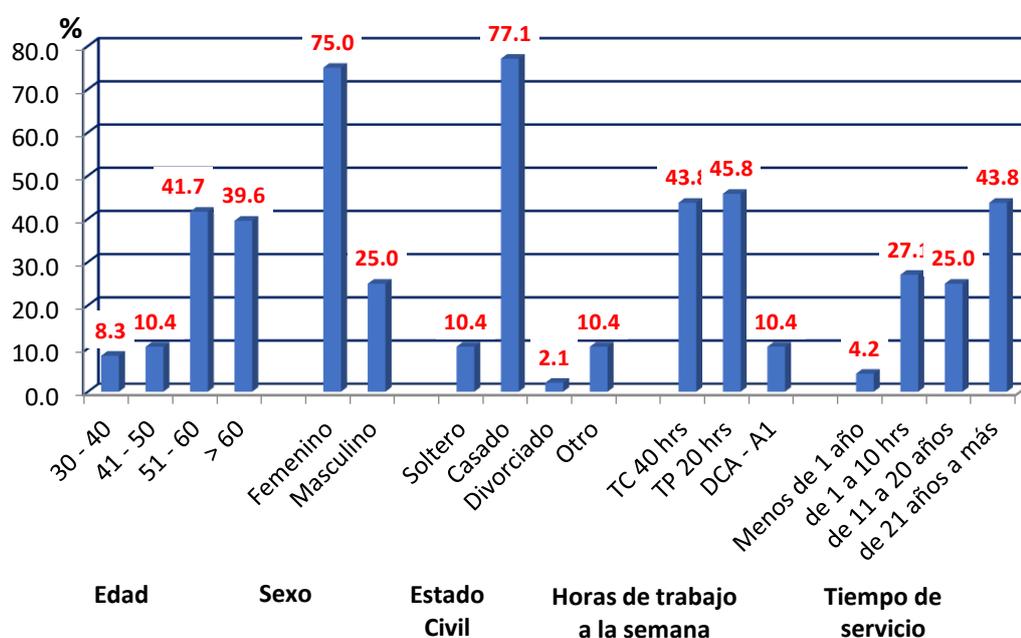
Para el procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico IBM SPSS Satatistics 26, y para el análisis se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial, los resultados se describen en tablas de frecuencia y figuras para cada nivel o rango y para determinar la asociación de las variables se tuvo en cuenta la correlación de Spearman.

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1 Resultados Descriptivos

Grafico 1

Características Generales de los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNAC 2020.

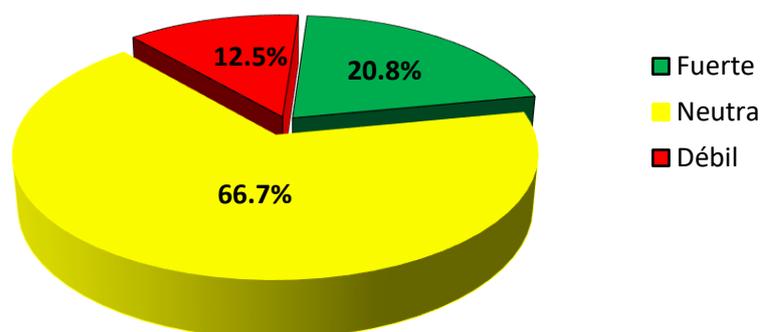


Fuente: Elaboración propia

Entre las principales características de los docentes que participaron en el estudio, se aprecia que la mayoría 41.7% tienen una edad comprendida entre 51 y 60 años, el 75% son de sexo femenino, el 77.1% tienen estado civil casado, el 45.8% son docentes a tiempo parcial frente a un 43.1% que son a tiempo completo, respecto a experiencia laboral el 43.8% de docentes tienen más de 21 años de tiempo de servicio. (Gráfico 1).

Gráfico 2

Cultura organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao.



Fuente: Elaboración propia

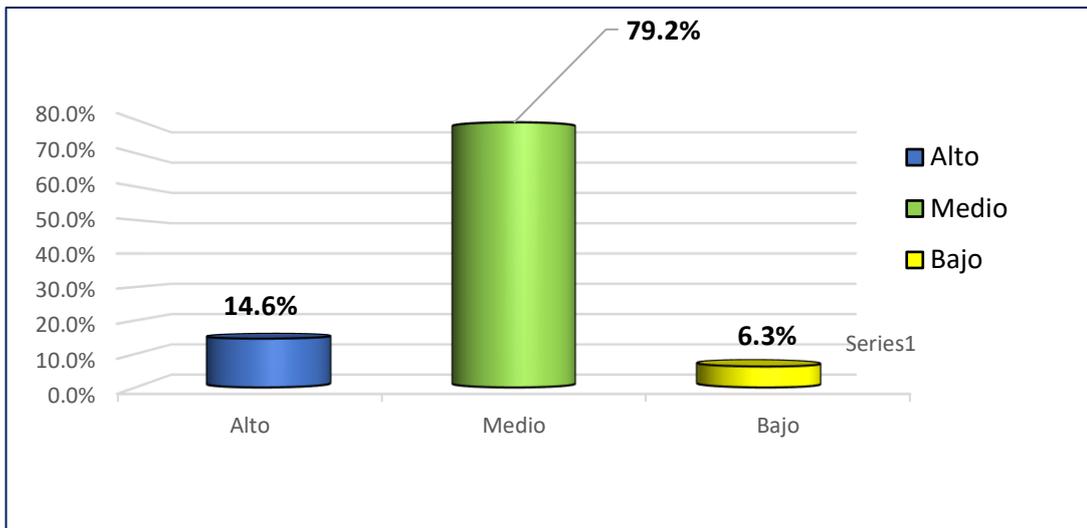
Referente a la cultura organizacional el 66.7% de los docentes evidencia una cultura organizacional neutra, el 20.8% de docentes una cultura organizacional fuerte, mientras que el 12.5% evidencian una cultura organizacional débil (Gráfico 2). La cultura fuerte en una organización es un conjunto de valores que cohesionan al grupo mientras que una cultura débil es aquella en la que podemos encontrar islas de culturas distintas de la misma organización es una cultura fragmentada. El resultado muestra que existe una cultura neutra, es decir, no es fuerte pero tampoco débil, sin embargo, es un riesgo que debe tomar en cuenta la alta dirección porque en una situación de crisis puede convertirse en una cultura débil.

Respecto a la satisfacción laboral el 79.2% de docentes manifestaron tener una satisfacción laboral media, seguido del 14.6% que tiene una satisfacción laboral alta y solo el 6.3% docentes presentaron una satisfacción laboral baja como muestra el gráfico 3. Entendiendo que la satisfacción laboral es trabajar en algo que nos guste, motive e inspire o apasione debemos tener en cuenta este aspecto considerando que el docente que tenga alta satisfacción mayor será su

compromiso con la Facultad, trabajará más motivado y será más productivo desde su puesto.

Gráfico 3

Satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4

Satisfacción laboral según cultura organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNAC



Din

Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que del total de docentes que presentaron una cultura organizacional fuerte, el 80% (8) presentó un nivel de satisfacción medio, el 20% (2) presentó un nivel de satisfacción alto y ninguno (0%) presentó un nivel de satisfacción bajo, del total de docentes que presentó una cultura organizacional neutra el 84.4% (27) presentó un nivel de satisfacción laboral medio, el 12.5% (4) presentó un nivel de satisfacción alto y solo el 3.1% (1) presentó un nivel de satisfacción bajo, del total de docentes que presentó una cultura organizacional débil, el 50.0% (3) presentó un nivel de satisfacción medio, el 33.3% (2) presentó un nivel de satisfacción bajo y solo el 16.7% (1) presentó un nivel de satisfacción alto. (gráfico 4). Se puede afirmar con base a los resultados que los docentes que tienen una satisfacción media perciben que la cultura organizacional de la Facultad es neutra, aun no se ve una cultura fuerte y no se caracterizan por estar alineadas a los propósitos institucionales, no se consolidan los trabajos en equipo de alta productividad y que existe cierto grado de compromiso.



5.2. Resultados Inferenciales

Prueba de normalidad

Se presenta el siguiente cuadro resumen para la prueba de normalidad tanto para la variable satisfacción laboral y cultura organizacional. Se han plantearon las siguientes hipótesis

H1: Los puntajes de la variable satisfacción laboral/cultura organizacional No tienen distribución Normal

H0: Los puntajes de las variables satisfacción laboral/cultura organizacional Si tienen distribución Normal

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Para la prueba de normalidad se utilizó el estadístico Shapiro Wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 01: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,143	48	,016	,799	48	,000
Satisfacción laboral	,203	48	,000	,717	48	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 01 se observa que tanto la variable cultura organizacional y satisfacción laboral no presentan una distribución normal ($\text{sig.} < 0.05$). Por lo tanto, para evaluar si la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral, se va a utilizar la prueba no paramétrica, coeficiente de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis General

H1: La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud

H0: La cultura organizacional no influye en la satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud.



Tabla N° 01 Coeficiente de correlación de Spearman para medir la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao

Correlaciones

			Cultura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,375**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	48	48
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,375**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	48	48

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión

Como el coeficiente de correlación de Spearman es igual a .375, con un P, valor de 0.009 ($P < 0.01$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0)

En consecuencia, podemos afirmar que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud. Estos resultados evidencian que existe una regular fuerza de relación entre dichas variables y que si la cultura organizacional se mejorará así también lo hará la satisfacción laboral.



CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación de la hipótesis

Los resultados de la hipótesis según el coeficiente de correlación de Spearman es igual a .375, con un P, valor de 0.009 ($P < 0.01$), por lo que la hipótesis nula (H_0) es rechazada. En consecuencia, podemos afirmar que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud. Estos resultados evidencian que existe una regular fuerza de relación entre dichas variables y que si la cultura organizacional se mejorará así también lo hará la satisfacción laboral.

Al realizar el análisis de los resultados en el que el 79.2% demuestra tener una satisfacción media, esto se explicaría que existen factores intervinientes como nos muestra la Teoría de Herzberg que plantea que la satisfacción e insatisfacción orientan el comportamiento de los trabajadores, denominándolos el resultado de los llamados factores de motivación. Según Frederick Herzberg, la satisfacción de la persona en el trabajo depende: Factores intrínsecos: a) Reconocimiento, b) Independencia laboral, c) Logros, d) Responsabilidad y c) Promoción. Estos factores están relacionados con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador e involucran sentimientos relacionados al desarrollo personal y necesidades de autorrealización. Asimismo, la insatisfacción es ocasionada por la ausencia de factores factores extrínsecos, localizados en el entorno de trabajo, por lo que provocan insatisfacción: a) Sueldo y beneficios, b) Relaciones con compañeros, c) Política de la empresa y organización, d) Ambiente físico, e) Supervisión, f) Seguridad Laboral (18)

Maslow, explica que “el ser humano raramente alcanza un grado de satisfacción completa, excepto en breves periodos de tiempo. Tan pronto se satisface un deseo, aparece otro en su lugar. Cuando este se satisface, otro nuevo se sitúa en primer plano y así sucesivamente. Es propio del ser humano



estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida. Comenta que hay dos hechos importantes: primero, que el ser humano nunca está satisfecho, excepto de una forma relativa y segundo, esas necesidades parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio” (25)

En lo referente a la variable cultura organizacional se ha encontrado que el 66% de docentes evidencian una cultura organizacional media con tendencia a fuerte, hecho que representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el paso del tiempo. La cultura organizacional incluye: formas rutinarias de comunicarse, normas que comparten personas y equipos, valores, las políticas y la toma de decisiones, las reglas del juego para llevarse bien y el sentimiento o clima que se transmite en una organización por la disposición física y la forma que los integrantes interactúan con clientes, proveedores y otras instancias externas (23)

Cultura fuerte: existe cuando se dan un sistema compartido de valores y objetivos. Esta define el perfil de sus miembros, es decir los instrumentos básicos para su logro que contribuyan a generar y mantener una cultura fuerte, en la facultad esto represento un 20% de los docentes evidencian una cultura organizacional fuerte.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Los resultados demuestran que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. Estos resultados concuerdan con Durand L, (14) demuestra que existe una relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, además refiere que existe una moderada relación positiva. Por otra parte, Ibidunni OS, (10), refiere que existe una cultura "correcta" o "mejor" para todas las organizaciones. La cultura más apropiada para una organización es la que mejor le ayuda a hacer frente a las exigencias de su entorno empresarial. Asimismo, Yuang (7), encontró que la identificación organizacional moderaba la asociación entre la cultura organizacional y la



satisfacción laboral. Encontrando puntajes más altos en satisfacción laboral que aquellos con baja cultura organizacional. Con respecto a la cultura organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, el 66.7% (32) de los docentes cuentan con una cultura organizacional neutra, el 20.8% (10) de docentes cuentan con una cultura organizacional fuerte y el 12.5% (6) cuentan con una cultura organizacional débil.

Con respecto a la variable satisfacción laboral, Alfaro (15), encontró que los trabajadores tienen un nivel de satisfacción laboral medio; y que existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas. Datos que concuerdan con el presente estudio donde se encontró que el 79.2% (38) indicaron tener una satisfacción laboral media, seguido del 14.6% (7) de docentes que presentaron una satisfacción laboral alta y solo el 6.3% (3) de docentes presentaron una satisfacción laboral baja.

Finalmente, Muñoz (12), encontró una correlación significativa y positiva entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y los factores de satisfacción laboral. Cotocel (5), los resultados de su estudio demostraron que los docentes se encuentran satisfechos con la organización donde se respeta y reconoce los méritos profesionales, asimismo la satisfacción laboral ya que se respeta las oportunidades de desarrollo (5). Cheung FY, examinaron la asociación entre la satisfacción laboral y cultura organizacional. La correlación bivariado mostró que tanto la actuación profunda como la expresión de emociones sentidas naturalmente estaban relacionadas positivamente con las dos dimensiones de satisfacción laboral.

Al respecto, se encontró que los docentes que presentaron una cultura organizacional fuerte, el 80% (8) presentó un nivel de satisfacción laboral medio, el 20% (2) presentó un nivel de satisfacción laboral alto y ninguno (0%) presentó un nivel de satisfacción laboral bajo, del total de docentes que presentó una cultura organizacional neutra el 84.4% (27) presentó un nivel de satisfacción



laboral medio, el 12.5% (4) presentó un nivel de satisfacción laboral alto y solo el 3.1% (1) presentó un nivel de satisfacción laboral bajo, del total de docentes que presentó una cultura organizacional débil, el 50.0% (3) presentó un nivel de satisfacción laboral medio, el 33.3% (2) presentó un nivel de satisfacción laboral bajo y solo el 16.7% (1) presentó un nivel de satisfacción laboral alto.

6.3. Responsabilidad Etica.

Aspectos Éticos:

En la investigación se respetó a la persona (docentes) como un ser autónomo, único y libre, que tiene el derecho y la capacidad de tomar la propia decisión de participar en la investigación; previa información brindada en forma necesaria del estudio que se realizó; el cual es evidenciado a través de la hoja de información y formulario del consentimiento informado a los estudiantes docentes de la facultad, garantizando la protección de su dignidad. Los datos obtenidos no fueron utilizados en beneficio propio o de identidades privadas que de una u otra manera perjudiquen la integridad, psicológica y social de las poblaciones en estudio.

En todo momento se evitó sesgar la información dada con el fin de proporcionar resultados confiables que puedan tener un claro perfil sobre el problema. Se garantizó la confidencialidad de la información revelada por los participantes.



CONCLUSIONES

1. La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral del docente, al evidenciar que existe relación entre las variables; la mayoría de los docentes tienen un nivel medio de satisfacción y perciben que la cultura organizacional es neutra.
2. Los docentes de la Facultad de Ciencias de la salud en su mayoría perciben una cultura organizacional neutra, o sea, no es fuerte pero tampoco débil lo que implica que aún no se ve una cultura fuerte que se caractericen por estar alineadas a los propósitos institucionales ni tampoco se consolidan los equipo de trabajo de alta productividad y que existe cierto grado de compromiso.
3. La Satisfacción laboral de la mayoría de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud es satisfacción media, lo que significa que el docente no se siente involucrado con los propósitos del de la Facultad y no evidencia equipos de trabajo que busquen la calidad del servicio.



RECOMENDACIONES

- Realizar estudios sobre cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud con mayor frecuencia, con la finalidad de conocer la percepción de la misma y mantenerse informados a fin de realizar los correctivos necesarios en el momento oportuno.
- Se recomienda a las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Salud a realizar talleres y dinámicas para mejorar y fortalecer la Cultura Organizacional en los docentes, con el fin de obtener un mejor desempeño en las funciones que le permitirá a la institución cumplir con sus metas y objetivos educativos.
- Se recomienda a las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Salud a establecer políticas enfocadas en la mejora de la satisfacción laboral, ya que forma parte de la cultura organizacional que impacta positivamente en el desempeño laboral y en el servicio que brindan los docentes.



REFERENCIALES BIBLIOGRÁFICAS

1. Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., Gómez, G. L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico, Clío América, 2015. 9 (17), <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet->
2. Rodríguez Varela D, De León La fuente L, Galarza López J. Los retos actuales de las instituciones de educación superior en el área de la gestión. Revista Universidad y Sociedad [internet], 7 (3). Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/>
3. Nosnik Ostrowiak A. Culturas organizacionales: origen, consolidación y desarrollo. Mexico. 2005
4. Pecino V, Mañas MA, Díaz-Fúnez PA, Aguilar-Parra JM, Padilla-Góngora D, López-Liria R. Clima organizacional, estrés de roles y satisfacción laboral de los empleados públicos. Int J Environment Res Salud Pública. 2019; 6 (10). pii: E1792. DOI: 10.3390 / ijerph16101792.
5. Cotocel CC, Iovan RE , Gogăna AM, Nechita F, Deca SS, Cotoi BV, et al. Cultura organizacional e integración personal en la educación médica: estudio de caso Universidad de Medicina y Farmacia de Craiova, Rumania Rom J Morphol Embryol. 2019; 60 (3): 1053-1058. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/31912123>
6. Sanzana Guzmán R, Chiang Vega M. Relación entre implicación laboral y satisfacción del trabajador en colegios de una provincia de Chile. Salud trab. (Maracay) 2017, Ene.-Jun., 25(1), 52-62. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/Vol25n1/art04>.
7. Yuan G, Jia L, Zhao J. Organizational Identification Moderates the Impact of Organizational Justice on Job Satisfaction. 1 Jan. 2016 : 189 – 195. DOI: 10.3233/WOR-162271
8. Chiang Vega M, San Martín Neira N. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Cienc. Trab. Vol.17 (54): 159-165. Santiago 2015. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>



9. Cheung FY, Lun VM. En 2015, investigaron la relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional: una investigación en educadores de China. J Gen Psychol. 2015 octubre-diciembre; 142 (4): 253-72. DOI: 10.1080 / 00221309.2015.1091764
10. Ibidunni, OS y Agboola, Mayowa G. 2014. Prediciendo el desempeño a través de los elementos de la cultura organizacional de seis universidades de Nigeria. Archives of Business Research – Vol.2, No.6 DOI:10.14738/abr.26.736
11. Hinami K , Whelan CT, Wolosin RJ, Miller JA, Wetterneck TB. Vida laboral y satisfacción de los trabajadores de salud en hospitales: hacia una carrera floreciente. J Gen Inter Med. Internet]. 2012 [Consultado 13 marzo 2020]; 27 (1): 28-36. DOI: 10.1007 / s11606-011-1780-z.
12. Muñoz Pequeño V. Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento. 2019. Disponible en: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2316>
13. Barriga R. Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María – Lima. [Internet]. 2016 [Consultado 13 marzo 2020]; 172(6). Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/>
14. Lino Durand L. Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho – 2015 Disponible: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6434/Lino_DLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Alfaro Salazar R, Leyton Girón S, Meza Solano A, Sáenz Torres I. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. 2012 Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/>
16. Vásquez-Rivera, Oscar Iván. La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativsimbólica. En: Entramado. Enero - Junio, 2016. vol. 12, no. 1, p. 66-80, <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2016v12n1.23118>



17. Sefa Bòria-Reverter, Montserrat Crespi-Vallbona, Oscar Mascarilla-Miró
Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. Cuadernos
de economía (2012) 35, 9-16. Disponible en: <https://www.elsevier.es/en-revista-cuadernos-economia-329-pdf-X0210026612536041>
18. Herzberg, 1959. Citado por Manso Pinto J. El legado de Frederick Irving
Herzberg. Rev. Universidad EAI. 2002. N° 128. Medellín. 79-86.
<https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
19. Ovejero B. Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Madrid
España. 2006. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=279984>
20. Palma, S. Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) 2005. Manual. Perú,
Cartolan E.I.R.L.
21. Pirela de Faría, L. Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de
Educación Básica Revista Venezolana de Gerencia, vol. 15, núm. 51,
2010, pp. 486-503 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29016318008.pdf>
22. Dominguez I, Rodriguez B, Navarro J. La cultura organizacional para los
sistemas organizacionales de salud Rev. Med.
Electrón. v.31 n.6 Matanzas. 2009. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-
23. Dorta Quintana. Cultura Organizacional. Centro de desarrollo gerencial.
2014. <http://centrodedesarrollogerencial>.
24. Ñaña C. Comportamiento Organizacional. Manual autoformativo
interactivo Huancayo: Universidad Continental, 2017. Disponible en:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf
25. Maslow, A.H. (1991). Motivación y Personalidad. Madrid: Díaz de Santos.
26. Kaballero K. El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en
la enseñanza Profesorado. Revista de Currículum y Formación de
Profesorado, vol. 6, núm. 1-2, 2002, pp. 1-10 Universidad de Granada
Granada, España. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>



27. Robbins y Coultter 1996:181, citado por Canton I, Tellez s. La satisfacción laboral y profesional de los profesores. Rev. Lasallista Investig. vol.13 no.1. 2016. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-
28. Cujar A, Ramos C, Hernandez H. Cultura organizacional: evolución en la medición 29(128):350-355 2013. Doi:[10.1016/j.estger.2013.09.009](https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.09.009)
29. Ministerio de Educación. Ley Universtiraria Ley N° 30220. 2014. Lima Perú.
30. Olmos Torres M, Socha Fandiño K. Diseño y validación mdeidate jueces expertos del instruemtno para evaluar cultura organizacional. Universidad de la Sabana. 2006. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/47066084.pdf>

Din

ANEXOS

Anexo N° 1 Matriz de consistencia

Anexo N° 2 Escala de Evaluacion de las Variables del estudio según Stanones.

Anexo N° 3 Consentimiento informado.

ANEXO N° 4 Instrumento de Recoleccion de datos

Anexo N° 5 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Anexo N° 6 Base de datos del estudio



ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao	Problema General	Objetivo General	La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao.	Variables de estudio V1: Cultura Organizacional. V2: Satisfacción Laboral Tipo y Diseño De Estudio Descriptivo y Correlacional. El diseño es no experimental de corte transversal. Población 60 docentes de la FCS Muestra 48 docentes Instrumentos Escala de Satisfacción Laboral Cuestionario de Cultura Organizacional
	Problemas específicos	Objetivos Específicos	La cultura organizacional influye de forma positiva en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud	
	¿Cómo influye la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao? ¿Cuál es la cultura organizacional que perciben los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao?	Determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral del docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. Identificar la Cultura Organizacional que perciben los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud. Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud.	La cultura organizacional influye de forma negativa en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud.	

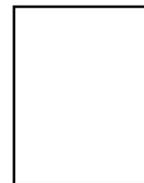
ANEXO N° 3

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, participante del estudio de investigación titulado: Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao”, y en pleno uso de mis facultades, fui informado(a) del objetivo y resultados que se esperan de este estudio así como mi participación. La información que provea en el proceso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Asimismo, puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Callao, de de



.....
Nombre y firma del participante

Huella

.....
Nombre y firma del investigador
Huella

responsable

ANEXO N° 4

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS: SATISFACCION LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO

Buen día estimada colega, mi nombre es....., en esta oportunidad estoy desarrollando una investigación titulada: Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao”, el objetivo de este estudio es determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los docentes, por lo que solicito responder a las preguntas con veracidad teniendo presente que los datos que proporcione son confidenciales; agradezco su consentimiento informado.

I. Datos personales

1. Edad
 - a. 30 a 40 años ()
 - b. 41 a 50 años ()
 - c. 51 a 60 años ()
 - d. 61 años a más ()
2. Sexo
 - a. Femenino ()
 - b. Masculino ()
3. Estado civil
 - a. Soltero ()
 - b. Casado ()
 - c. Divorciado
 - D. Otro ()
4. Número de hijos
 - a. 1 hijo ()
 - b. 2 hijos ()
 - c. Más de 2 hijos ()

B. Datos laborales.

5. Condicion laboral
 - a. Nombrado ()
 - b. Contratado ()
6. Tiempo de servicio en la institución
 - a. Menos de 1 año ()
 - b. De 1 a 10 años ()
 - c. De 11 a 20 años ()
 - d. 21 años a más ()
7. Dedicación y horas de trabajo a la semana.
 - a. Tiempo completo - 40 horas ()
 - b. Tiempo parcial - 20 horas ()
 - c. DCA – A1 ()
 - d. DCB – B1 ()



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se le presenta una serie de opiniones las que servirán para determinar su nivel de satisfacción laboral. Sírvase contestar a consideración de su opinión marcando con una X en los casilleros de la tabla adjunta. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes

Total Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D) Total Desacuerdo (TD)

	FACTORES DE SATISFACCIÓN	Escala de valoración				
		TA (5)	A (4)	I (3)	ED (2)	TD (1)
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Fuente: Chiang, Gómez y Salazar (2014).



CUESTIONARIO - CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, se le presenta una serie de opiniones las que servirán para medir la cultura iorganziacional. Sírvase contestar a consideración de su opinion marcando con una X en los casilleros de la tabla adjunta. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes: (1) Nunca. (2) Ocasionalmente. (3) Algunas veces. (4) Frecuentemente. (5) Siempre

	CULTURA ORGANIZACIONAL	ESCALA DE VALORACION				
		1 N	2 O	3 AV	4 F	5 S
1	Comprendo claramente la mision y vision de la FCS					
2	La misión y visión de la institución es correcta					
3	Entiendo la relación entre mi trabajo, la misión y visión de mi institución					
4	Mantiene un impacto positivo (desde el punto de vista social y ambiental)					
5	Comprende y satisface las necesidades de los estudiantes					
6	Tiene un comportamiento ético en las actividades que brinda.					
7	Brinda educación de calidad.					
8	Demuestra compromiso por mantener una educación de calidad					
9	Proporciona un ambiente de trabajo adecuado					
10	Crea un ambiente de confianza y apertura en su equipo					
11	Mantiene al equipo de trabajo enfocada para mantener la calidad educativa					
12	Las condiciones en el ambiente de trabajo facilitan el logro del nivel de nivel de productividad posible					
13	No existen barreras significativas en el trabajo para desempeñar bien mis funciones.					
14	Me siento orgullo de trabajar para la institución					
15	Mi institución me motiva a dar lo mejor de mi.					
16	Me seinto motivado más allá de loas responsabilidades formales de mi puesto					
17	Recomendaría mi institución como un lugar para trabajar a mis amigos y familiares.					
18	Si tuviera la posibilidad de escoger, trabajaría mucho más tiempo en la institución.					
19	Estructurada y organizada de manera eficaz.					
20	Administrada eficientemente y bien dirigida.					
21	Con orientación de largo plazo.					
22	Responde eficazmente a los cambios de las exigencias educativas					
23	Como calificaría la perspectiva educativa de la institución en los próximos 3 años					
24	Se espera espera un alto nivel de desempeño de los colaboradores.					
25	Es una Institución innovadora (nuevas tecnologías y enfoques creativos).					
26	El cumplimiento de labores conduce a sanciones					
27	El equipo de trabajo es organizado para realizar el trabajo					
28	Los procesos están bien definidos para brindar el servicio					
29	Se dispone de la información necesaria para realziar el trabajo					
30	Tengo los recursos que necesito para hacer bien mi trabajo					
31	Proporcionan incentivos para asumir responsabilidades					
32	Puedo tomar decisiones en relación con mi trabajo que permiten hacerlo bien.					
33	Tengo oportunidades para que mis ideas sean aprobadas y aplicadas					
34	Escuchan las ideas y opiniones					
35	Actua de manera coherente.					
36	Incentivan y aconsejan constantemente					

37	Se recibe orientación para mejorar las habilidades y desempeño					
38	Las personas en mi grupo dan prioridad a las necesidades del equipo antes de las necesidades personales					
39	Mi institución es abierta y honesta en las comunicaciones con los docentes					
40	Mi institución me apoya para lograr un equilibrio razonable entre mi vida laboral y mi vida personal.					
41	Soy tratado con respeto como persona					
42	Puedo expresar libremente mis opiniones sin miedo a represalias					
43	Se dispone del equipamiento necesario para relizar mi trabajo					
44	Los horarios de entrada y salida son respetados					
45	Tengo el tiempo apropiado para aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo laboral.					
46	Mi trabajo me da la oportunidad de aprender nuevas habilidades y desarrollar nuevas competencias					
47	Creo que mi salario es justo para por el trabajo que realizo					
48	Mientras mejor sea mi desempeño, mejor será mi remuneración					
49	Recibo reconocimiento cuando hago un buen trabajo.					
50	La institución ofrece infraestructura necesaria.					

Dia

ANEXO N° 5

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.

TABLA VALIDEZ DE N° 01

Validez de contenido por criterio de jueces según la prueba Binomial

Item	Número de jueces					P_valor
	1	2	3	4	5	
1	1	1	1	1	1	0.0313
2	1	1	1	1	1	0.0313
3	1	1	1	1	1	0.0313
4	1	1	1	1	1	0.0313
5	1	1	1	1	1	0.0313
6	1	1	1	1	1	0.0313
7	1	1	1	1	1	0.0313
						0.2188

Se ha considerado:

0: Si la respuesta es negativa

1: Si la respuesta es positiva

$$P = \frac{\sum}{N^{\circ} \text{ de preguntas}} = \frac{0.2188}{7} = 0.0313$$

Si $p < 0.05$ el grado de concordancia es significativo: de acuerdo con los resultados obtenidos todos los ítems son significativos, por lo tanto, el instrumento es válido según los jueces expertos: $p = 0.0313$



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, _____ con DNI N° de
profesión _____ ejerciendo actualmente como
_____ En la institución _____

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos, sobre cultura organizacional en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	¿El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación?			
2	El instrumento propuesto responde al (los) objetivo (s) de estudio.			
3	La estructura del instrumento es adecuada.			
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de las variables.			
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.			
6	Los ítems son claros y entendibles.			
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación.			

Sugerencias:

.....
.....

Lima, octubre del 2020



FIRMA

ANEXO N° 6

BASE DE DATOS DEL ESTUDIO

SATISFACCION LABORAL																											
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	5	2	4	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5
2	5	1	4	5	1	1	4	4	4	1	3	5	1	5	4	4	5	4	1	5	4	4	4	2	4	5	4
3	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	2	2	1	5	5	5	2	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	5	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	3	5	5	2	1	5	5	5	1	1	1	1	4	4	4	2	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5
6	5	1	1	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
7	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	5	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	5	3	2	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	1	5	5	5
9	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4
10	4	2	4	5	1	1	5	5	4	2	1	2	1	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	5	5	4
11	4	4	5	5	3	1	5	4	2	1	1	2	1	2	2	3	3	4	2	4	5	5	5	3	5	5	4
12	4	4	5	5	3	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	3	2	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5
13	5	2	5	5	4	5	5	4	3	2	2	2	2	4	4	4	2	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5
14	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	2	2	5	4	4	1	1	1	1	5	4	4	1	4	1	4	5	5	4	3	5	5	4
16	4	5	5	5	3	1	5	4	1	1	1	4	1	4	1	1	5	1	4	1	4	4	4	1	5	5	4
17	5	2	5	5	2	1	4	5	4	1	1	1	1	5	5	5	1	4	1	5	5	5	5	1	5	5	5
18	4	4	4	5	4	1	4	4	2	2	1	3	1	5	3	2	3	5	1	4	4	5	5	3	5	5	5
19	5	4	5	5	2	1	5	5	4	1	1	1	1	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
20	4	5	2	4	4	2	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	2
21	4	3	2	5	3	2	4	4	3	2	5	2	1	5	4	4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4
22	4	2	4	5	2	1	5	4	5	1	1	1	1	2	4	4	1	4	1	4	4	5	5	2	5	5	5
23	5	5	4	5	2	5	5	5	2	3	2	2	1	5	5	2	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	4
24	4	4	5	5	2	2	5	5	3	1	1	2	2	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5
25	4	5	4	5	5	2	4	4	1	5	3	2	1	5	2	1	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5
26	5	5	5	5	1	1	5	5	4	1	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
27	4	2	5	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	4	4	5	2	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4
28	4	4	5	5	4	4	5	4	2	3	5	3	2	5	5	2	3	5	2	4	5	5	3	3	5	5	2
29	4	5	5	5	5	4	1	4	2	2	1	3	1	5	2	2	2	5	1	3	5	5	3	3	5	5	1
30	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
31	4	4	3	5	2	1	5	5	5	1	1	2	2	5	4	3	3	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5
32	1	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
33	4	5	5	5	4	2	5	4	2	1	1	1	1	5	4	2	1	5	2	4	5	5	4	1	5	5	4
34	4	4	4	5	4	2	5	4	4	2	2	4	2	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	4	5	2	1	5	5	2	1	1	1	1	4	4	3	1	5	1	4	5	5	5	3	5	5	5
36	4	5	5	5	1	1	5	5	1	3	3	3	3	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	3	3	3	5
37	5	3	4	5	2	1	5	5	4	1	1	2	1	5	5	4	1	5	2	4	5	5	5	1	5	5	4
38	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	2	1	1	5	4	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3
39	2	2	4	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	5	5	1
40	4	5	5	5	5	3	5	4	2	3	1	3	1	5	4	2	3	5	1	4	5	5	5	4	5	5	4
41	3	4	5	5	3	4	5	3	3	1	1	1	1	5	1	2	1	5	1	2	5	5	5	4	5	5	1
42	5	4	4	5	5	1	4	4	2	2	1	1	1	5	5	2	1	5	1	4	4	4	4	1	5	5	5
43	2	5	4	5	4	2	5	2	1	2	1	1	1	5	1	1	1	5	1	2	4	5	2	1	5	5	4
44	4	4	3	5	1	1	4	4	2	3	1	1	1	5	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	2	5	3	5	5	2	4	4	2	2	1	2	1	5	2	1	3	5	1	4	5	5	4	1	4	5	4
47	5	4	2	5	3	2	4	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
48	4	2	4	5	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4

Din

